



**Leonardo da Vinci**

## ***Il Progetto "Vision 2000"***

**PROMOTORE DEL PROGETTO: Progetto Donna** - Bologna;

**PARTNER DI PROGETTO:**

**Afaq Aschert International** – Italia

**APID** – Associazione Piccole Imprese Donna – Italia

**Metha Sistemi** - Società di consulenza di organizzazione aziendale - Italia;

**Regione Umbria** - Italia;

**UIL Coordinamento Donne** - Italia;

**The Mid Yorkshire Chamber of Commerce and Industry** - Bulgaria;

**Gesellschaft fur berufliche Weiterqualifizierung e. V. (GBQ)** - Germania;

**BYWEB** - Portogallo;

**Instituto Europeo para la Gestion de la Diversidad (IEGD)** - Spagna;

**ENTENTE UK** - Regno Unito

Nel 2003 le aziende che vogliono/devono ottenere la Certificazione di Qualità dovranno adeguarsi alle norme Vision 2000 (ISO 9000: 2000) che sostituiranno le norme ISO.

Queste nuove norme sono altamente innovative in quanto sono centrate non solo sulle procedure ma anche sulla pianificazione e gestione delle Risorse Umane

Ciò significa che anche gli elementi di gestione sulla Selezione e Reclutamento del personale, i piani di sviluppo di carriera, la formazione, e così via...saranno certificati ma una attenta analisi di queste norme rivela che manca totalmente la dimensione di genere: le Vision 2000 non includono l'ottica di genere, l'attenzione e la considerazione alla diversità di genere, ai diversi bisogni, comportamenti, competenze, esperienze.

Ciò che manca è la consapevolezza che non ci può essere Qualità senza Equality così come molti eminenti economisti vanno ormai dicendo da anni: le Pari Opportunità devono essere considerate come un fattore di qualità e avere la stessa attenzione e considerazione degli altri fattori della qualità in azienda.

Quanto la donna sia oggi considerata una risorsa importante per il lavoro lo dimostrano i 10 elementi per la 'qualità nel lavoro' elencati nella Communication: 'Employment and social policies: a framework for investing in quality' (COM (200 313) adottata nel giugno 2001, in cui troviamo parecchi elementi che fanno riferimento diretto o indiretto, al lavoro delle donne:

- qualità intrinseca del lavoro
- competenze, apprendimento tutto l'arco della vita e sviluppo di carriera
- uguaglianza di genere
- sicurezza (safety) e salute nell'ambiente di lavoro
- flessibilità e sicurezza (security)
- inclusione e accesso al mercato del lavoro
- organizzazione del lavoro ed equilibrio lavoro-vita
- dialogo sociale e coinvolgimento del/la lavoratore/trice
- diversità e non discriminazione
- performance complessiva del lavoro

La società è cambiata ma l'organizzazione del lavoro non riflette questi cambiamenti: non abbiamo più la famiglia media composta da un maschio adulto che lavora e la moglie a casa che bada ai figli.

Le donne sono entrate in massa nel mondo del lavoro ma troppo spesso l'organizzazione del lavoro non è cambiata: ecco perché in tutta Europa la qualità del lavoro delle donne è così bassa e il lavoro delle donne così sottovalutato.

L'inclusione di norme gender-sensitive nelle procedure e norme per la Certificazione di Qualità può essere uno strumento potente per migliorare la qualità del lavoro delle donne: le norme per l'equality, per esempio, investigheranno come la gestione della qualità e le pari opportunità sono integrate nei processi aziendali e come l'impegno del top management per le pari opportunità è reso esplicito e visibile.

Questa 'Certificazione per l'Equality' rende reale l'implementazione del gender mainstreaming perché è di questo che parliamo: strumenti e procedure per includere il punto di vista di genere nei sistemi organizzativi delle imprese.

**Obiettivi di progetto:** introdurre le pari opportunità/il punto di vista di genere nelle norme per la Certificazione per 'mainstream' il genere nelle procedure e gestione delle aziende.

L'obiettivo sarà raggiunto per mezzo di:

- Ricerca sulle 'buone prassi' europee sul tema qualità-equality nelle aziende, inclusi i premi europei (Belgio, Germania, Spagna) per beneficiare di quanto già fatto
- Studio della nuova Certificazione ISO 9000: 2000 per aggiungere il punto di vista/commento, per 'inserire' il genere nella Certificazione (livello 'istituzionali')
- Creazione di due serie di modelli formativi per i manager delle Risorse Umane e i Certificatori per prepararli a gestire l'equality nelle imprese e un Vademecum sulla Equality nelle aziende
- Disseminazione dei tre prodotti a tutti gli stakeholder durante tutto lo sviluppo del progetto

Prodotti di progetto: un CD Rom chiamato 'Vademecum per la Certificazione per l'Equality' che include i due modelli formativi e la versione delle Vision 2000 con il punto di vista di genere. Sarà sia uno strumento per il target group che uno strumento-guida per la creazione di una cultura gender-sensitive nella gestione della Qualità per il target indiretto; un sito web dedicato per presentare il progetto e sostenere la disseminazione

## **LE MACRO AREE DI INTERESSE E GLI STAKEHOLDER**

Un progetto come quello sopra descritto, va a incontrare l'area di interesse di molti e diversi stakeholder che sono:

- gli imprenditori/trici, i Responsabili delle RU, i Certificatori di Qualità, i dirigenti di azienda, le associazioni dei consumatori, le istituzioni pubbliche, le associazioni datoriali e sindacali, gli azionisti, i responsabili della Qualità, i legislatori, l'EFQM,....

Tutte queste componenti sociali ed economiche trovano, ognuno nella sua specificità, un interesse particolare all'interno dei risultati e degli impatti che l'adozione dei prodotti di progetto si propone e che sono:

- maggior creatività, innovazione e competitività che derivano da una gestione consapevole e attenta alla diversità
- maggiore qualità di gestione, di prodotto e di servizio e quindi di maggiore soddisfazione del cliente.
- una immagine aziendale esterna sensibile sia alle problematiche che alla valorizzazione delle donne che può diventare un forte strumento di marketing
- evidenza della considerazione e sensibilità rispetto alla responsabilità sociale delle imprese
- proposta alle istituzioni di inserire l'obbligo di 'attenzione' o 'certificazione' rispetto alla gestione di genere che supera le discriminazioni e valorizza le differenze, nel momento in cui le aziende concorrono ad appalti o sovvenzioni pubbliche

Il valore di impatto di questo lavoro è dato dalla integrazione della quality nella equality così che la equality non sia più considerata come qualche cosa di esterno e facoltativo o un peso di cui ci si può disfare, ma un vantaggio e una opportunità da cogliere.

Il valore aggiunto è dato dalla esperienza e know-how di tutti i partner che hanno una vasta e consolidata esperienza nel campo dei Sistemi di Qualità, di Consulenza di organizzazione Aziendale, delle problematiche di genere e gestione della Diversità all'interno delle organizzazioni.

[Il progetto è stato finanziato con il sostegno della Comunità Europea. Il contenuto del presente progetto non riflette necessariamente la posizione della Comunità Europea o dell'Agenzia Nazionale e non impegna in alcun modo la loro responsabilità.](#)